



**TÍTOL DEL TFG:** Hi ha diferència salarial segons el gènere?

**AUTORA:** Sílvia Torres Luque

**GRAU:** Economia

**TUTORA:** Conxita Pinyol

**DATA:** 25/05/2020

**\*Agraïments:** Donar les gràcies a la meva tutora per tot el suport i implicació durant el transcurs de l'any. De la mateixa manera, agrair al meu entorn la seva confiança en mi en aquests moments tan especials.

## **RESUM**

En les últimes dècades les dones han incrementat la seva participació i rellevància en el mercat laboral espanyol. Per aquesta raó, en el present treball busquem realitzar una anàlisi quantitativa dels salaris dels individus en l'economia espanyola dels últims anys des d'una perspectiva de gènere. L'objectiu és observar si hi ha algun tipus de característica individual diferencial que afecti la percepció salarial. Per fer-ho, mitjançant l'ús de dades per als anys 2010 i 2014 facilitades per l'Institut Nacional d'Estadística, es formularà un model de regressió lineal a partir de l'equació de Mincer tenint en compte variables rellevants com l'educació, l'experiència laboral, tipus de contracte o jornada laboral i el gènere. La finalitat del model és avaluar si empíricament existeix algun tipus de discriminació per sexe a l'hora de percebre un salari. Els resultats reflecteixen que, malgrat tenir les mateixes característiques, existeix una diferenciació salarial entre homes i dones.

**Paraules claus:** Gènere, Diferències, Salaris, Desigualtat.

## TAULA DE CONTINGUTS

1. INTRODUCCIÓ.....	4
2. MARC TEÒRIC.....	6
2.1. La dona i el mercat laboral .....	6
2.2. Els determinants de la bretxa salarial .....	8
3. LITERATURA PRÈVIA.....	10
3.1. Què diu la literatura empírica sobre l'educació? .....	10
3.2. La inversió en capital humà: el cas d'Espanya.....	11
4. METODOLOGIA.....	13
4.1. Base de dades .....	13
4.2. Especificació economètrica .....	16
5. RESULTATS OBTINGUTS.....	19
6. CONCLUSIONS .....	21
7. BIBLIOGRAFIA.....	23
7.1. Bibliografia.....	23
7.2. Bibliografia web .....	25
ANNEX .....	26

## 1. INTRODUCCIÓ

La desigualtat de gènere no és una qüestió recent, sinó que porta existint durant molt de temps i ha sigut el motor principal de molts moviments de reivindicació i lluita al llarg de la història contemporània amb l'objectiu de trobar la igualtat de drets i oportunitats entre homes i dones. Malgrat que s'han aconseguit progressos importants que han fomentat les oportunitats del col·lectiu femení, hi ha evidències que mostren com en l'actualitat aquesta desigualtat continua persistint, fet que sovint acaba col·locant a la dona en un desavantatge en diferents aspectes, un d'ells en l'entorn laboral.

És per aquesta raó que en el present treball buscarem analitzar un cas concret de desigualtat relacionat amb l'àmbit laboral i la posició de la dona en el mateix, amb la finalitat d'analitzar si existeixen evidències empíriques de diferenciació en el mercat de treball i si, la retribució salarial obtinguda està condicionada al gènere o es deu a altres factors característics individuals, com ara podrien ser els anys d'educació, l'experiència laboral entre altres variables. Així doncs, per dur a terme aquesta anàlisi quantitativa, utilitzarem un model de regressió lineal mitjançant les dades obtingudes de l'INE a partir de l'Enquesta d'Estructura Salarial realitzada per als anys 2010 i 2014 amb les quals realitzarem una comparativa.

Per tal d'especificar correctament el nostre model prendrem diversos articles com a fonts d'inspiració i suport, com els de l'economista Jacob Mincer qui va formular la principal funció d'ingressos que s'utilitza en l'actualitat en economia aplicada. Addicionalment, tindrem en compte altres estudis econòmics que estudien els factors diferencials en les percepcions salarials.

En termes laborals i econòmics trobem que segons dades oficials publicades a l'INE, per l'any 2017 a Espanya, les dones van cobrar de mitjana 5.784 euros menys que els homes<sup>1</sup>. Aquest fet a la llarga podria influir negativament al creixement econòmic del país per la pèrdua primerament de talent i, sobretot de productivitat a causa de l'exclusió de dones potencialment qualificades, llocs de treball els quals podrien ser ocupats per homes menys qualificats. Per aquesta raó, la desigualtat de gènere s'ha convertit en un dels principals reptes als quals s'enfronta el mercat laboral tant a escala nacional com mundial, atès que

---

<sup>1</sup>La Vanguardia (2019). La brecha salarial entre hombres y mujeres solo mejora 10 euros en un año. Disponible en: <https://www.lavanguardia.com/economia/20190621/463017793097/salario-hombre-mujer-brecha-diferencia-sueldo.html>.

el benestar social i igualitari està limitat a conseqüència dels rols socials tradicionalment assignats a les dones al llarg del temps.

En conjunt, són per totes les explicacions exposades per les quals opino que aquest tema d'estudi és molt rellevant i que ha de ser tractat amb urgència per les autoritats de tots els nivells, ja que ens trobem en un punt d'inflexió i de reivindicació, on el conjunt de les societats demanen sense precedents canvis en moltes matèries d'estat per poder avançar cap a societats més justes i equitatives. A més, considero que és un aspecte que indistintament del sexe, ha de portar-nos a la reflexió sobre els rols i idees tradicionalment incrustades en les societats i pensar cap a on ens volem dirigir.

Per últim, el treball s'organitzarà de la següent manera: en la segona secció presentarem el marc teòric en el qual s'introduirà la literatura sobre la diferència salarial de gènere, a més de determinar de forma teòrica quins són els factors que afecten la bretxa salarial. Addicionalment, en la Secció 3 s'hi farà menció a la literatura prèvia que recolza el nostre model. En la Secció 4 hi descriurem la metodologia utilitzada tant en la determinació de les dades com l'especificació economètrica del model. Per últim, en la Secció 5 i 6 hi detallarem els resultats obtinguts a més de la conclusió on s'exposarà la valoració final del treball.

## 2. MARC TEÒRIC

### 2.1. La dona i el mercat laboral

La lluita femenina ha estat un dels moviments que ha tingut més transcendència durant el transcurs dels tres últims segles, però no només per la recerca dels drets fonamentals individuals, sinó també buscant un escenari d'igualtat de condicions respecte als homes (Pérez, 2018), com pot ser en l'àmbit laboral.

La incorporació de la dona en el mercat de treball no ha sigut senzilla, perquè ha estat condicionada per certes “actituds històriques i d'estereotips envers el rol de la dona” (Oelz, Olney i Tomei, 2013: 4). Tanmateix, encara que en les últimes dècades hi ha hagut un increment de la participació femenina en el mercat laboral, la desigualtat en la remuneració es continua considerant un problema persistent en el temps i d'abast universal (Oelz *et al.*, 2013).

Donada la transcendència d'aquesta qüestió són moltes les organitzacions, institucions i governs interessats a estudiar la desigualtat salarial en els llocs de treball en els últims anys, entre d'elles, l'Organització Internacional del Treball qui va publicar l'any 2019 l'anomenat *Informe Mundial sobre salarios 2018/19: ¿Qué hay detrás de la brecha salarial de género?*. Mitjançant aquest informe es realitza una comparativa de dades salarials entre els països des d'una perspectiva de gènere, a més d'informar sobre quina ha sigut la tendència de la bretxa salarial en els últims anys. Les dades constaten que, “segons estimacions que engloben 70 països i al voltant del 80% dels empleats assalariats del món, mostren que, de mitjana, les dones continuen guanyant aproximadament un 20% menys que els homes” (OIT, 2019: vi). Una vegada avaluada la bretxa salarial, l'informe de l'OIT (2019) exposa com afecta aquesta desigualtat al desenvolupament professional de les dones i sobre creixement econòmic sostingut dels països per qüestions relacionades amb el creixement salarial, nivells d'atur i productivitat. Al final del mateix informe es proposen diverses mesures polítiques i socials que poden ajudar a disminuir aquesta diferència en els pròxims anys, ja que fins ara els avenços en la reducció han sigut lents (OIT, 2019).

Així doncs, podem definir la bretxa salarial com un indicador que “mesura les diferències d'ingressos per hora, setmanals, mensuals o anuals entre homes i dones” (Oelz *et al.*, 2013: 14).

Aquest indicador utilitzat arreu del món durant els últims anys ha tingut la limitació d'estar calculat i formulat de maneres diferents, fet que comporta que hi hagi diverses interpretacions (Martínez, 2019). Tot i això, com manifesten diferents economistes (De la Rica, 2012; Cebrián i Moreno, 2007) la millor manera de calcular la bretxa salarial per tal de tenir uns resultats més pròxims a la realitat és a través de l'ingrés per hora, donat que és conegut que normalment el nombre d'hores acumulades per les dones de treball remunerat de mitja a l'any és inferior als homes (Martínez, 2019).

Respecte a la seva avaluació i interpretació és necessari matisar que els factors explicatius que influeixen a la possible existència de la diferència salarial presenten diverses causes, les quals a vegades no són directament visibles (CRL, 2019). En conseqüència, són diversos els autors, com per exemple Palacios (2018), que consideren que no tota disparitat en els salaris es pot apreciar com a discriminatòria. L'argument que sustenta aquest fet és que intervenen elements que encara que puguin no ser socialment acceptables (Martínez, 2019), tenen una justificació objectiva.

Dins d'aquesta interpretació trobem com la literatura ha dividit conceptualment la bretxa salarial en dues parts: la bretxa “no ajustada” que correspon a la disparitat salarial explicada, tal com assenyala Martínez (2019), per diversos factors objectius com poden ser per exemple: les característiques individuals en referència al capital humà; les ocupacions o sectors de cadascun dels sexes que pot donar lloc a diferents segregacions i finalment, les condicions i circumstàncies específiques de cadascun dels llocs treballs pel que fa a aspectes de responsabilitat, tipus de relació contractual amb l'empresa, entre d'altres. En aquest sentit, és una mesura enfocada principalment a la interpretació d'igualtat i no equitat entre homes i dones perquè no es té en compte les diferències socioeconòmiques i laborals (Anghel, Conde-Ruiz i Marra de Artíñano, 2018; CEOE, 2019).

Per altra banda, trobem la bretxa “ajustada” la qual calcula la diferència que no és explicada pels diversos factors esmentats anteriorment, és a dir, seria aquella part de la disparitat que estaria relacionada només a aspectes de gènere (Martínez, 2019). Doncs, en aquesta diferència si es controla l'efecte de les diferències mencionades (Anghel *et al.*, 2018; CEOE 2019). En aquesta última, per tant, sí que s'hi podrien atribuir aspectes relacionats amb una possible desigualtat salarial de gènere sense justificació (Martínez, 2019).

En definitiva, la bretxa salarial no només ha de servir com un indicador que avalui si existeixen diferències de gènere en el món del treball, sinó que a més, ha de servir d'eina per examinar la situació quant a país com amb altres nivells jeràrquics, en relació amb la progressió cap a la igualtat de gènere (OIT, 2019). Per aquesta raó, donada la importància de la matèria en l'actualitat, aquesta ha sigut inclosa dins dels Objectius de Desenvolupament Sostenible de les Nacions Unides pel 2030 (OIT, 2019).

## **2.2. Els determinants de la bretxa salarial**

Una vegada avaluada la bretxa salarial i la seva formulació és important assenyalar quins són els determinants que hi influeixen, distingint fonamentalment la incidència del temps de treball; la seva valoració i els sistemes de promoció i remuneració (Sánchez, Trinidad, Recio i Torns, 2016).

Primerament, respecte al temps de treball són moltes les dades que remarquen com les dones són qui dediquen menys temps en mitjana al treball remunerat respecte als homes (Martínez, 2019), amb la finalitat de poder conciliar així la vida laboral amb la familiar i personal (CRL, 2019). Per exemple, segons dades oficials de l'INE extretes a través de la submostra de l'Enquesta de Població Activa de l'any 2019 a Espanya “d'un total de 329.900 ocupats, quasi totes les dones, van treballar el 2019 a temps parcial amb l'objectiu de disposar de més temps per cuidar a persones dependents”<sup>2</sup>.

Aquesta divisió sexual del treball, demostra el pes que té generalment la dona sobre les responsabilitats domèstiques i familiars, traduint-se laboralment en l'acceptació de contractes a temps parcial o la necessitat de jornades laborals reduïdes per tenir una major disponibilitat per les tasques no remunerades (Sánchez *et al.*, 2016).

Respecte a la valoració dels llocs de treball dins del mercat laboral, hi trobem l'existència de l'anomenada segregació horitzontal definida com “la distribució no uniforme d'homes i dones en un sector d'activitats determinat” segons la *Guia per l'aplicació de la igualtat retributiva entre homes i dones* que va ser realitzada per la Comissió d'Igualtat i del Temps de Treball del Consell de Relacions Laborals de Catalunya (CRL, 2019: 19). En

---

<sup>2</sup> Instituto Nacional de Estadística. 2020. Razones del trabajo a tiempo parcial según grupos de edad. Trabajo a tiempo parcial según tipo de hogar. Disponible en: [https://www.ine.es/ss/Satellite?L=en\\_GB&c=INESeccion\\_C&cid=1259925461773&p=%5C&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout&param1=PYSDetalle&param3=1259924822888](https://www.ine.es/ss/Satellite?L=en_GB&c=INESeccion_C&cid=1259925461773&p=%5C&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout&param1=PYSDetalle&param3=1259924822888).



aquest sentit, podem destacar com amb el pas dels anys hi ha hagut una major concentració femenina en certes ocupacions que normalment han anat acompanyades de salaris baixos (Sánchez *et al.*, 2016). Aquest fet ha comportat generalment una consegüent infravaloració social i econòmica del paper de la dona en el mercat de treball (Sánchez *et al.*, 2016).

Per últim, una forma més de desigualtat de gènere en l'entorn laboral i en els salaris és l'aparició de la segregació vertical que es dona en la possible diferència en la tendència ocupacional d'homes i dones en els nivells jeràrquics d'una empresa (Sánchez *et al.*, 2016). Això és, en alguns casos, la limitació que tenen les dones per progressar professionalment i accedir a llocs de treball amb un major grau de responsabilitat i decisió (CRL, 2019).

Segons, Sánchez *et al.* (2016), aquesta segregació vertical sobre les dones es troba majoritàriament en aquells sectors més qualificats en els quals tendeix a haver-hi més presència d'homes.

Les causes principals que influeixen esdevenen dels prejudicis sobre les capacitats del col·lectiu femení; de les penalitzacions per les possibles interrupcions biològiques necessàries en cas d'embaràs, posterior maternitat i cura dels infants i finalment, pels estereotips socials de gènere (CRL, 2019).

En conseqüència, el conjunt d'aquestes barreres invisibles formen l'anomenat "sostre de vidre" que dificulten els ascensos del col·lectiu dins de les empreses o organitzacions i, que es tradueixen indirectament en una penalització per la dona respecte al seu desenvolupament laboral i de promoció, situant-la en una posició de desigualtat de condicions (CRL, 2019) tant en oportunitats de creixement com de remuneració en comparació als homes.

### 3. LITERATURA PRÈVIA

Per tal de determinar correctament el nostre model economètric i per poder identificar quines són les variables que hem de tenir presents a l'hora de fer la nostra regressió, és necessari primerament, exposar la font d'inspiració que justificarà més endavant l'ús del d'aquest model. A posteriori, s'exposarà un exemple economètric concret pel cas del nostre país.

#### 3.1. Què diu la literatura empírica sobre l'educació?

Durant el segle XX tant Jacob Mincer (1958) com altres economistes (Schultz, 1961; Becker, 1964) van dedicar els seus esforços en entendre i analitzar com incideix fonamentalment la inversió educativa en la productivitat dels individus a partir dels posteriors ingressos que perceben (Cardona, Montes, Vásquez, Villegas i Brito, 2007). El conjunt de totes aquestes teories exposades pels autors juntament amb posteriors estudis han acabat consolidant la coneguda “teoria del capital humà”.

No obstant, Jacob Mincer anys més tard, a través del seu article *Schooling, Experience and Earnings* publicat l'any 1974, va ser capaç de plasmar matemàticament les idees teòriques sobre la relació entre aquestes variables. Mitjançant la formulació d'una regressió, Mincer (1974) va aconseguir establir les bases per observar empíricament com afecten una sèrie de característiques a la percepció salarial, principalment, la inversió en capital humà per part dels individus al llarg de la seva vida.

La gran aportació de l'autor en aquest primer model bàsic va ser la introducció d'un factor important com és l'experiència laboral, la qual es considera una inversió en capital ex post, ja que s'adquireix una vegada es finalitzen els estudis i s'incorporen al mercat laboral adquirint majors coneixements més específics (Galassi i Andrada, 2011). L'esmentada variable com no és directament observable en molts casos, normalment s'aproxima a l'experiència potencial en el mercat de treball, de manera que és la diferència entre l'edat de l'individu menys els anys d'escolarització menys 6, número que representa l'edat d'inici de l'educació (Barceinas, 2001).

Així mateix, tal com va avaluar Mincer (1974), perquè aquest model sigui complet ha de presentar una variant addicional de l'experiència en forma quadràtica, donat que un any més d'experiència cada cop té una incidència relativa inferior als salaris (Freire i Teijeiro, 2010), és a dir, representa una funció còncava (Lemieux, 2006).

Com a resultat, en la seva forma original, la versió més coneguda de la funció d'ingressos bàsica presentava la següent forma (Freire i Teijeiro, 2010):

$$\text{Log}(Y) = \beta_0 + \beta_1 S + \beta_2 X + \beta_3 X^2 + \varepsilon \quad (1)$$

En aquest cas, la variable depenent  $\text{Log}(Y)$  representa el logaritme del salari  $Y$  i en les variables independents es troben els anys d'educació formal ( $S$ ), els anys d'experiència potencial ( $X$ ) i la seva variant quadràtica juntament amb el terme error que segueix una distribució normal  $(0, \sigma_\varepsilon^2)$ .

L'estimació d'aquest model semilogarítmic de Mincer es realitza normalment a partir del mètode tradicional de Mínims Quadrats Ordinaris (Freire i Teijeiro, 2010). Una vegada realitzada la regressió, la finalitat és avaluar la incidència que tenen les variables en els salaris que perceben els individus (Cardona *et al.*, 2007).

Així doncs, la interpretació dels coeficients del model bàsic de Mincer (1974) per als paràmetres  $\beta_1$  i  $\beta_2$  s'esperen que tinguin un signe positiu (Barceinas, 2001). Contràriament, pel coeficient  $\beta_3$  s'espera un signe negatiu perquè l'efecte marginal d'un any més d'experiència cada cop té menys influència en els ingressos (Freire i Teijeiro, 2010).

Per aquestes raons, des de la publicació l'any 1974, l'equació mincerània s'ha convertit en fonamental, ja que com Lemieux sosté “s'ha estimat en milers de conjunts de dades per a un gran nombre de països i períodes de temps que clarament fan d'aquest un dels models més utilitzats en l'economia empírica” (2006: 128).

### **3.2. La inversió en capital humà: el cas d'Espanya**

Un dels principals arguments respecte als aspectes de diferenciació salarial de gènere són les justificacions basades en les teories del capital humà comentades anteriorment, les quals consideren que en certa manera si existeixen diferències en els salaris entre homes i dones, aquestes esdevindrien pel fet que existeixen disparitats quant a la productivitat (De Cabo i Garzón, 2007).

En aquest sentit, mitjançant l'article *¿Son las diferencias en capital humano determinantes de las diferencias salariales observadas entre hombres y mujeres?* publicat en el 1995 per De la Rica i Ugidos, es busca realitzar a través d'una mostra aleatòria d'homes i dones a Espanya per al 1991, una aproximació economètrica que ajudi a determinar quins són els factors explicatius de les diferències salarials observades entre

dones i homes. El seu objectiu, però, és prestar atenció principalment a les diferències del capital humà que depenen de l'educació i l'experiència dels individus.

Per tal de poder dur a terme aquest procediment economètric, De la Rica i Ugidos (1995) van decidir estimar primerament les equacions d'ingressos de Mincer (1974) amb la inclusió de més variables, tant per homes com per dones, per separat per després poder utilitzar una variant de la Descomposició d'Oaxaca (1973) desenvolupada per Dolton i Makepeace (1986). Aquest procediment permet quantificar quina part de la diferència en el salari mig observat per ambdós sexes esdevé pels factors de diferències en les característiques, quina pels rendiments d'aquestes i per últim, quina al problema de selecció mostral (De la Rica i Ugidos, 1995). Cal remarcar que el problema de la selecció mostral, tal com expliquen les autores de l'article, és una dificultat per l'estimació donat que per aquells individus que no treballen, els seus salaris no són observables i, principalment per les dones, ja que presenten taxes de participació més baixes en el mercat laboral donat que es troben influenciades per les situacions familiars pròpies. Per aquesta raó, donada la significativitat de la selecció mostral en l'estimació de les dones i, per tal d'evitar resultats inconsistents, De la Rica i Ugidos (1995), proposen estimar l'equació de salaris amb el mètode de Heckman (1979).

Com a conseqüència, amb la descomposició salarial s'observa com el problema de la selecció mostral incideix com un dels factors determinants en les oportunitats en el mercat laboral atès que “les dones amb major probabilitat de treballar són aquelles els salaris de mitjana són inferiors als salaris oferts a tota la mostra de dones independentment de si treballen o no” (De la Rica i Ugidos, 1995: 411).

En conclusió, després de tots els procediments per avaluar les diferències salarials entre homes i dones, les autores observen com la disparitat en capital humà en la seva globalitat no és el principal factor per explicar les diferències. Per tant, De la Rica i Ugidos (1995) proposen replantejar les teories sobre la relació entre la inversió en capital humà i el gènere perquè tant homes com dones inverteixen i es comprometen amb el mercat de treball.

## 4. METODOLOGIA

Un cop feta la revisió de la literatura prèvia, volem observar si de forma economètrica i amb les nostres dades podem mesurar si existeixen diferències salarials de gènere o es deuen a una sèrie de característiques individuals. Per aquest motiu, per començar, és necessari especificar com és la nostra mostra per poder fer la posterior regressió.

### 4.1. Base de dades

D'entrada, la nostra anàlisi quantitativa es centrarà en l'economia espanyola pels anys 2010 i 2014 (últims anys dels quals hi ha informació) amb l'objectiu d'observar quina ha sigut la tendència dels salaris i analitzar si hi ha hagut canvis en el mercat laboral. Així doncs, fonamentarem el model en la recopilació de dades de l'Institut Nacional d'Estadística extreta a partir de l'Enquesta d'Estructura Salarial realitzada en el mes d'octubre dels anys mencionats amb un posterior tractament. Cal destacar que l'Enquesta es realitza dins dels criteris comuns establerts per la Unió Europea, fet que permet tenir uns resultats comparables amb la resta dels països membres (INE, 2017).

Respecte a la mostra utilitzada en el model hem de tenir en compte que existeixen certes limitacions a destacar, donat que l'àmbit de l'enquesta segons la metodologia (INE, 2017) engloba tot el territori nacional però amb uns resultats desagregats per Comunitats Autònomes. També, la població d'estudi ha sigut només aquells treballadors per compte aliena que hagin estat donats d'alta en la Seguretat Social durant el mes de referència (INE, 2017), per tant, s'exclouen de l'enquesta aquells treballadors autònoms i tota aquella persona la remuneració de la qual no sigui en forma de salari (comissions o beneficis).

Com a resultat, tot i les limitacions que presenta la mostra podem considerar que aquesta és una mostra aleatòria i representativa, que està formada per un total de 216.769 persones enquestades per l'any 2010 i 209.436 per l'any 2014.

Mitjançant l'ús de les dades de l'Institut Nacional d'Estadística, realitzarem primerament una comparativa de les diverses característiques en el transcurs només de l'últim any d'estudi des d'una perspectiva de gènere, ja que hem observat que no hi ha hagut gaires canvis respecte a la mostra de 2010. La finalitat és mostrar la incidència que té cadascuna d'aquestes variables sobre els resultats dels homes i les dones.

A partir de la *Taula 1* que es troba en la part inferior, podem observar com la mostra està composta majorment per homes, representant un 57% del total subjecte a estudi el 2014.

D'aquesta manera, l'altre 43% està formada per al mateix any per dones. Malgrat la presència de més homes que dones, això no incidirà negativament en els resultats perquè tenim una mostra prou representativa per la formulació i desenvolupament del nostre model especificat més endavant.

<b>Taula 1: Distribució de la mostra</b>	
<b>Gènere</b>	<b>TOTAL</b>
Dones	89.493
Homes	119.943
<b>TOTAL</b>	<b>209.436</b>

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de l'INE

Centrant-nos en els nivells educatius assolits per la mostra reflectits a través de la *Taula 2*, la primera distinció a remarcar és l'alt grau de concentració de l'educació en l'etapa de secundària, és a dir, en els nivells mínims obligatoris tant per dones com per homes, representant entorn d'un 45% i 46% del total de la mostra de cadascun dels sexes. Així doncs, en nivells d'educació superior, com ara en formació professional i diplomats universitaris, trobem una major especialització dels homes en formació de grau mentre que les dones ho fan mínimament per sobre en les diplomatures universitàries.

Per últim, és important destacar que encara que el percentatge corresponent als nivells de primària o inferiors és d'un 15% sobre el total de la mostra, destaquen generalment els homes.

<b>Taula 2: Nivell d'educació assolit i gènere</b>			
<b>Nivell d'estudis</b>	<b>Dones</b>	<b>Homes</b>	<b>TOTAL</b>
Menys que primària	875	1.892	<b>2.767</b>
Educació primària	10.047	18.796	<b>28.843</b>
Educació secundària (I)	18.995	30.333	<b>49.328</b>
Educació secundària (II)	21.226	25.944	<b>47.170</b>
FP de grau superior i similars	6.836	12.334	<b>19.170</b>
Diplomats universitaris i equivalents	12.150	10.168	<b>22.318</b>
Llicenciats, doctors universitaris i similars	19.364	20.476	<b>39.840</b>
<b>TOTAL</b>	<b>89.493</b>	<b>119.943</b>	<b>209.436</b>

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de l'INE

En la següent *Taula 3* hi trobem la representació de l'assignació del tipus de jornada segons el gènere:

<b>Taula 3: Tipus de jornada i gènere</b>			
<b>Gènere</b>	<b>Temps Parcial</b>	<b>Temps Complet</b>	<b>TOTAL</b>
Dones	25.110	64.383	<b>89.493</b>
Homes	11.809	108.134	<b>119.943</b>
<b>TOTAL</b>	<b>36.919</b>	<b>172.517</b>	<b>209.436</b>

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de l'INE

Els resultats posen de manifest les qüestions comentades anteriorment en el marc teòric: les diferències entre homes i dones quant al temps de dedicació a l'àmbit laboral és clarificador, ja que el 68% de les jornades a temps parcial estan liderades per dones. En contraposició, els homes presenten majoritàriament jornades a temps complet (63% sobre el total d'individus amb aquest tipus de jornada). Atesa l'evidència, podem considerar que les dones normalment treballen menys hores remunerades que els homes. De forma similar queda mostrat mitjançant el *Gràfic 1* incorporat en l'Annex.

Finalment, pel que respecta als tipus de contracte mostrats a partir de la *Taula 4*, posem de manifest que malgrat que hi destaquen els contractes indefinits sobre el total de la mostra i per cadascun dels sexes, hi ha un major lideratge dels homes sobre els mateixos tenint el 58% del total. Igualment, es pot observar visualment aquesta composició a través del *Gràfic 2* inclòs dins l'Annex.

Hem de tenir present que tenir un contracte indefinit no es tradueix directament en més o menys hores de treball, sinó marca la duració de la relació contractual. Per tant, no hi trobem diferències molt destacables respecte a les relacions contractuals d'ambdós gèneres.

<b>Taula 4: Tipus de contracte i gènere</b>			
<b>Gènere</b>	<b>Temporal</b>	<b>Indefinit</b>	<b>TOTAL</b>
Dones	19.061	70.432	<b>89.493</b>
Homes	23.908	96.035	<b>119.943</b>
<b>TOTAL</b>	<b>42.969</b>	<b>166.467</b>	<b>209.436</b>

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de l'INE

## 4.2. Especificació economètrica

A continuació, una vegada exposada la composició de la mostra, la funció d'ingressos que buscarem estimar és un model com l'equació (1) en la qual afegirem variables explicatives addicionals. Així mateix, l'estimació es farà a partir del mètode dels Mínims Quadrats Ordinaris (MQO), mètode habitual però que presenta certes limitacions perquè l'equació a estimar pot presentar problemes d'endogeneïtat entre alguna de les variables explicatives i una variable no observable recollida en la pertorbació. En el nostre cas, podria ser la correlació entre l'habilitat inherent de l'individu (no recollida en el model i inobservable) i la seva educació (Griliches, 1977). Aquest fet pot comportar que la variable no observable afecti a l'hora d'interpretar els resultats perquè poden portar-nos a estimadors esbiaixats.

Una de les aportacions en el desenvolupament d'una solució al problema de l'endogeneïtat va ser la proposada l'any 1993 per David Card, qui a través del seu article *The Using Geographic Variation in College Proximity to Estimate the Return to Schooling* va examinar, per mitjà de l'estudi de la National Longitudinal Survey of Young Men, la relació entre l'escolarització i els guanys laborals dels homes als Estats Units.

A grans trets, després de proposar i estimar el seu model, l'autor hi va trobar que hi havia una certa correlació entre l'escolarització i l'error, el que donava com a resultats uns regressors esbiaixats. Per suprimir-ho, Card (1993) va decidir aplicar el mètode de Mínims Quadrats en Dues Etapes (MQ2E), un procediment amb el qual es garanteix la consistència de l'estimació, ja que s'utilitzen variables instrumentals relacionades amb la variable endògena. En el seu cas, va usar com a instrument la proximitat d'un centre d'educació superior en relació amb el nivell d'escolarització obtingut per l'individu, fet que li va permetre trobar finalment unes estimacions més consistents que les realitzades amb el mètode alternatiu convencional. En l'exemple exposat, s'hi va trobar que els homes que vivien en zones que tenien centres educatius pròxims presentaven uns nivells d'educació i ingressos superiors, obtenint unes taxes de retorn de l'escolarització entorn del 25-60% superior a les realitzades pel mètode MQO (Card, 1993).

En el nostre cas, a conseqüència de la limitació en l'accés de més informació sobre la mostra proporcionada per l'INE, no ens serà possible poder aplicar instruments relacionats amb l'educació, per tant, assumirem la possibilitat de tenir uns resultats que variïn lleugerament respecte dels que obtindríem amb el mètode de MQ2E.



Adicionalment, en el nostre model també hi podem trobar problemes de multicol·linealitat, els quals sorgeixen quan hi ha una correlació forta entre les variables explicatives del model. Aquest fet pot comportar que incloquem variables que individualment no són significatives, el que pot comportar que es posi en dubte la validesa estadística del model.

Per comprovar-ho, utilitzarem l'indicador del Factor d'Inflació de la Variància (FIV), instrument amb el qual es mesura el grau de multicol·linealitat entre els regressors d'un model. En cas de tenir valors superiors a 10 indiquen indicis de correlació.

D'aquesta manera, l'equació que volem finalment estimar és la següent:

$$\text{Log}(\text{Salari}) = \beta_1 + \beta_2 \text{Educ} + \beta_3 \text{Exp} + \beta_4 \text{Exp}^2 + \beta_5 \text{Jor} + \beta_6 \text{Con} + \alpha \text{Gènere} + u \quad (2)$$

La variable depenent representa el logaritme del salari brut anual dels espanyols,  $\beta_1$  considerat el terme constant seguit de les variables independents que són: els anys d'educació (*Educ*) representat com els anys acumulats d'educació<sup>3</sup>, després de dur a terme una transformació de les dades inicials de l'INE, ja que aquestes estaven representades com el nivell màxim d'educació assolit. Així mateix, s'inclou el temps d'experiència laboral (*Exp*) recollit com la diferència entre l'edat de la persona mesurada com el valor mitjà de l'interval d'edat menys els anys d'educació acumulats de la persona i l'edat mínima d'escolarització que per llei es troba actualment en els sis anys.

Adicionalment, s'hi afegeix l'experiència al quadrat ( $\text{Exp}^2$ ) entenent que, a mesura que augmenta l'experiència d'una persona, els seus ingressos augmenten però cada any amb un efecte marginal inferior a l'anterior (Freire i Teijeiro, 2010).

D'aquesta manera obtindríem el model bàsic de Mincer (1974), però amb l'objectiu de recollir millor els efectes sobre la diferència salarial de gènere, hi hem inclòs també noves variables. En aquest sentit, s'ha incorporat la variable binària tipus de jornada (*Jor*) representant el valor 0 quan la jornada és a temps parcial i 1 en el cas de ser a temps complet. De la mateixa manera, seguit i relacionat amb la variable anterior, inclourem també el tipus de contracte (*Con*) prenent valors 0 per les persones les quals tinguin un contracte de duració determinada i 1 per aquelles que tinguin un contracte de duració indefinida.

---

<sup>3</sup> Veure Taula 5 en l'Annex

Finalment, amb la finalitat de poder complir amb l'objectiu del treball empíric, hem incorporat la variable fictícia Gènere, prenent 0 en el cas de ser dona i 1 en el cas de ser home. En altres paraules, serà la variable rellevant de l'estudi final.

Per últim, trobem el terme error que recull tots aquells factors no observables, però que afecten la variable explicada.

## 5. RESULTATS OBTINGUTS

Finalment, els resultats de les estimacions de l'equació (2) són les següents:

$$\begin{aligned} \text{Log}(\widehat{\text{Salari}}_{10}) = & 7,203 + 0,066\text{Educ} + 0,027\text{Exp} - 0,0003\text{Exp}^2 + 0,937\text{Jor} + 0,462\text{Con} + 0,202\text{Gènere} \\ & 0,00672 \quad 0,00030 \quad 0,00032 \quad 7,18980e-06 \quad 0,00335 \quad 0,00291 \quad 0,00247 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Log}(\widehat{\text{Salari}}_{14}) = & 7,079 + 0,068\text{Educ} + 0,030\text{Exp} - 0,0004\text{Exp}^2 + 0,973\text{Jor} + 0,487\text{Con} + 0,185\text{Gènere} \\ & 0,00712 \quad 0,00030 \quad 0,00035 \quad 7,66682e-06 \quad 0,00333 \quad 0,00307 \quad 0,00250 \end{aligned}$$

Primerament, un cop realitzades les estimacions mitjançant Mínims Quadrats Ordinaris, hem de comprovar que totes les variables incloses en cada model siguin significatives. Per verificar-ho, hem portat a terme els contrastos d'hipòtesi adients sobre cadascun dels coeficients, expressats de la subsegüent forma:

$$\left\{ \begin{array}{l} H_0: \beta_i = 0 \text{ per tot } i=1,\dots,6 \\ H_1: \beta_i \neq 0 \end{array} \right. \quad \left\{ \begin{array}{l} H_0: \alpha = 0 \\ H_1: \alpha \neq 0 \end{array} \right.$$

En aquest sentit, l'estadístic de contrast segueix una distribució t-student, a través de la qual comprovarem la significativitat individual. Donat que els p-valors dels coeficients  $\beta_i$  són inferiors a qualsevol nivell d'error, com pot ser 0.01 o 0.05, rebutjaríem doncs la hipòtesi nul·la ( $H_0$ ), el que significa que les variables incloses en la nostra regressió són factors explicatius de l'evolució del logaritme del salari per als dos anys d'estudi.

Notem a més, que el p-valor corresponent al coeficient  $\alpha$  per tots dos anys també és inferior a qualsevol nivell d'error, el que es tradueix en el rebuig de la hipòtesi nul·la ( $H_0$ ). Aquest argument demostra que sense saber encara el valor exacte, podem afirmar que sí que existeix una certa diferenciació salarial entre homes i dones.

Un cop realitzada aquesta comprovació, ens fixem també en la possibilitat d'existència de multicol·linealitat en els regressors avaluant els factors d'inflació de la variància (FIV):

### Factors d'inflació de la variància per 2010:

$$\text{Educ}_{10} = 1,371$$

$$\text{Jor}_{10} = 1,121$$

$$\text{Exp}_{10} = 11,141$$

$$\text{Con}_{10} = 1,074$$

$$\text{Exp}^2_{10} = 10,703$$

$$\text{Gènere}_{10} = 1,078$$

Factors d'inflació de la variància per 2014:

$$Educ_{14} = 1,371$$

$$Jor_{14} = 1,136$$

$$Exp_{14} = 12,551$$

$$Con_{14} = 1,088$$

$$Exp^2_{14} = 12,070$$

$$Gènere_{14} = 1,079$$

Tal com esperàvem, existeix una correlació entre l'experiència de la persona i la seva variant quadràtica, ja que presenten valors superiors a 10 a conseqüència de la similitud de les dades utilitzades. Malgrat això, cal destacar que l'existència de multicol·linealitat no comporta un problema en la credibilitat del nostre model perquè a més de tenir una mostra suficientment gran i representativa, una vegada estimat el model tenim uns errors estàndards dels coeficients petits, això vol dir que les variàncies són petites i, per tant, la multicol·linealitat no ens genera majors problemes. Per totes aquestes raons, és necessari no suprimir l'experiència quadràtica del model perquè a més dels motius anteriors, té un significat tant en l'equació formal del model com en els resultats de la nostra regressió. Com s'ha mencionat amb anterioritat, l'efecte de l'increment de l'ingrés no és el mateix a mesura que incrementa el temps d'experiència d'un individu (Freire i Teijeiro, 2010).

En darrer lloc, després de les comprovacions pertinents i sent conscients que els nostres resultats tindran un cert biaix, podem avaluar el significat dels coeficients corresponents.

Per començar, podem observar que tant l'educació com l'experiència tenen efectes positius en els ingressos de l'individu. En concret, un any més d'educació, de mitjana, comporta un increment d'un 6,7% en el sou entre 2010 i 2014. Per altra banda, l'augment d'un any més d'experiència comporta un increment esperat dels salaris de mitjana en els quatre anys de  $(2,85 - 0,07 * Exp)\%$ , ja que l'efecte marginal de la variable varia segons els anys d'experiència individual, el que vol dir que és un terme que no es manté constant.

Seguidament, centrant-nos en aspectes contractuals, tenir un contracte indefinit com una jornada a temps complet representen un factor addicional en la remuneració de l'individu, sent d'un increment aproximat del 50% i més d'un 95% sobre el sou, respectivament.

Per últim, considerant una situació *ceteris paribus*, és a dir, tenint una dona i un home amb les mateixes característiques (anys d'educació, experiència laboral, relació contractual i, sobretot, el mateix tipus de jornada de treball) trobem que els homes cobren fins a un 20,2% més que les dones el 2010 i un 18,5% en el 2014, tal com ho indica el signe positiu del coeficient. La diferència en quatre anys només ha disminuït un 1,7%.

## 6. CONCLUSIONS

En aquest treball s'ha pogut posar de manifest com l'existència de desigualtat de gènere és una realitat, la qual ha estat causada generalment per diferents factors que interactuen a la vegada. En l'àmbit social, les dones han continuat i continuen patint majoritàriament l'assignació dels rols tradicionalment acceptats, situant-les així com les principals responsables de les tasques domèstiques i de cura de persones dependents. De la mateixa manera, en l'àmbit laboral, donada la condició biològica de la dona, aquesta es troba normalment penalitzada laboralment en quantes aspiracions i promocions dins de les empreses, ja que les dones solen ser qui tenen majors interrupcions durant el transcurs de la seva carrera professional a causa de l'embaràs i posterior maternitat.

A grans trets, una de les observacions que hem pogut extreure a través dels articles teòrics i que també ha quedat reafirmada a través de la nostra mostra és la important consolidació de la contractació temporal en la població femenina. El col·lectiu femení, a conseqüència de la necessitat de conciliar la seva vida familiar amb la laboral, es veu condicionat a reduir la seva oferta laboral, fet que el posiciona indirectament en desavantatge davant els homes, els quals tenen habitualment un major grau de disponibilitat de temps de treball.

Aquest fet ha comportat a la llarga una major especialització de les dones en certs sectors o ocupacions en els quals poden presentar majors facilitats, per exemple, en relació amb els horaris de treball perquè això a la fi possibilita la concordança anteriorment mencionada. La segregació horitzontal, per tant, comporta moltes vegades una infravaloració normalitzada de les tasques i capacitats de les dones respecte a la feina afegint-li, a més, una habitual remuneració inferior.

Així doncs, totes aquestes consideracions citades no només acaben afectant la dona durant el seu desenvolupament professional per les limitacions en promocions o altres aspectes analitzats, sinó que haver de combinar les hores disponibles tant a la feina com a tasques no remunerades poden implicar a llarg termini una menor prestació de jubilació respecte als homes i, per tant, menys ingressos per poder fer front a les possibles necessitats futures.

Respecte al plantejament de la hipòtesi inicial, podem afirmar a través dels nostres resultats econòmics com les diferències en els salaris entre homes i dones no vénen empíricament suportades per les diferències en les característiques individuals, en

especial les relacionades amb el capital humà. En aquest sentit, tal com s'ha pogut contrastar mitjançant la nostra regressió per Espanya, encara que dues persones presentin els mateixos trets (educació, experiència i relació contractual amb l'empresa), el fet de tenir un sexe o l'altre repercuteix de forma més o menys positiva en el salari. Convé ressaltar que serà interessant observar com evoluciona la bretxa salarial amb el pas dels anys, com també els estudis acadèmics relacionats amb econometria amb l'entrada de bases de dades més completes i actualitzades que permetin realitzar models encara més precisos.

Per totes aquestes raons, una vegada confirmada l'existència de la bretxa salarial i veient la petita disminució d'aquesta en quatre anys, considero que és especialment necessari uns majors esforços per part de tots els agents econòmics per poder-la erradicar. En aquest sentit es requereix una major implicació activa dels governs i institucions supranacionals per poder progressar cap a unes societats més justes i, sobretot, igualitàries. Alguns exemples que demostrin la bona direcció és la inclusió en els Objectius de Desenvolupament Sostenible d'agenda 2030, la recerca de la igualtat entre homes i dones en tots els àmbits de la vida incloent les oportunitats en el mercat laboral com també en la mateixa remuneració per equivalent treball. De la mateixa manera, a escala nacional trobem com el govern s'ha posat fil a l'agulla respecte a polítiques en matèria d'igualtat a través de la recent ampliació dels permisos de paternitat o la major col·laboració en la implicació d'empreses, sindicats i patronals pel que fa a la igualtat retributiva i la posició de la dona. Altrament, hem pogut observar com la societat també s'ha manifestat en els últims anys buscant la igualtat a partir de les protestes i reivindicacions del 8 de Març.

Finalment, esperem que l'increment de la percepció per part de tots els individus es tradueixi en mesures que ens permetin a mitjà i llarg termini gaudir d'un es societat més equitativa. Igualment, serà important avaluar com afectarà la crisi de la COVID-19 a l'entorn laboral i, principalment a la manera en la qual les dones i també homes podran compaginar la vida laboral i familiar amb l'entrada de nous mètodes de treball i els canvis en les aules dels menors.

## 7. BIBLIOGRAFIA

### 7.1. Bibliografía

Anghel, B., Conde-Ruiz, J. I., & Marra de Artíñano, I. 2018. Brechas Salariales de Género en España. Instituto de Estudios Fiscales. Hacienda Pública Española/*Review of Public Economics*, 229-(2/2019): 87-119.

Barceinas, F. 2001. Capital humano y rendimientos de la educación en México. Tesis doctoral. Departamento de Economía Aplicada, Universidad Autónoma de Barcelona, Bellaterra, Barcelona.

Becker, G. S. 1964. Human capital: a theoretical and empirical analysis, with special reference to education. New York: *The National Bureau of Economic Research* (NBER).

Card, D. 1993. Using Geographic Variation in College Proximity to Estimate the Return to Schooling. Working Paper 4483. Cambridge, MA: *The National Bureau of Economic Research* (NBER).

Cebrián, I., & Moreno, G. 2007. El empleo femenino en el mercado de trabajo en España. *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, (91): 35-56.

De la Rica, S., & Ugidos, A. 1995. ¿Son las Diferencias en Capital Humano Determinantes de las Diferencias Salariales Observadas entre Hombres y Mujeres? *Investigaciones económicas*, Volumen XIX (3): 395-414.

Dolton, P. J., & Makepeace, G. H. 1986. Sample Selection and Male-Female Earnings Differentials in the Graduate Labour Market. *Oxford Economic Papers*, Vol 38, No 2: 317-341.

Freire, M. J., & Teijeiro, M. 2010. Las ecuaciones de Mincer y las tasas de rendimiento de la educación en Galicia. Asociación de Economía de la Educación. *Investigaciones de Economía de la Educación*, Volumen 5, Capítulo 14: 285-304.

Galassi, G. L., & Andrada, M. J. 2011. Relación entre educación e ingresos en las regiones geográficas de Argentina. *Papeles de población*, 17(69): 257-290.

Griliches, Z. 1977. Estimating the Returns to Schooling: Some Econometric Problems. *Econometrica*, Vol 45, No 1: 1-22.

Heckman, J. J. 1979. Sample Selection Bias as a Specification Error. *Econometrica*, Vol 47, No 1: 153-161.

- Lemieux, T. 2006. The “Mincer Equation” thirty years after Schooling, Experience, and Earnings. In S. Grossbard (Ed), *Jacob Mincer, A Pioneer of Modern Labor Economics*: 127-145. Boston, MA: Springer Science+Business Media, Inc.
- Martínez, C. 2019. Brecha salarial de género y discriminación retributiva: causas y vías para combatirlas. Albacete: Bomarzo: 7-76.
- Mincer, J. 1958. Investment in Human Capital and Personal Income Distribution. *Journal of Political Economy*, Vol 66, No 4: 281-302.
- Mincer, J. 1974. Schooling, Experience and Earnings. New York: *The National Bureau of Economic Research* (NBER).
- Mincer, J. 1975. Education, Experience, and the Distribution of Earnings and Employment: An Overview. In F. T. Juster (Ed), *Education, Income, and Human Behavior*: 71-94. New York: McGraw-Hill.
- Oaxaca, R. 1973. Male-Female Wage Differentials in Urban Labor Markets. *International Economic Review*, Vol 14, No 3: 693-709.
- Oelz, M., Olney, S., & Tomei M. 2013. Igualdad salarial – Guía introductoria. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.
- Palacios, J. L. 2018. Cuando los números hablan. Análisis y valoración de la estadística oficial de discriminación salarial por razón de sexo en España (2005-2016). *Sociología Del Trabajo*, (93): 221-242.
- Pérez, J. S. 2018. Historia del feminismo. Madrid: Los Libros de la Catarata.
- Raymond, J. L., & Roig, J. L. 2007. Una propuesta de evaluación de las externalidades de capital humano en la empresa. Working Paper XREAP2007-02. *Xarxa de Referència en Economia Aplicada* (XREAP).
- De Cabo, G., & Garzón, M. J. 2007. Diferencia y discriminación salarial por razón de sexo (Estudio 100). Madrid: Instituto de la Mujer.
- Schultz, T.W. 1961. Investment in Human Capital. *The American Economic Review*, Vol 51, No 1: 1-17.



## 7.2. Bibliografía web

Cardona, M., Montes I. C., Vásquez J. J., Villegas M. N., & Brito T. 2007. Capital humano: una mirada desde la educación y la experiencia laboral. *Universidad EAFIT Cuadernos de investigación*, 56: 1-40. [Documento en línea]. Disponible en: <http://publicaciones.eafit.edu.co/index.php/cuadernos-investigacion/article/view/1287/1166>. Consultado el 15 de mayo 2020.

De la Rica, S. 2012. La brecha salarial de Género en España: Algunas aclaraciones. Disponible en: <https://nadaesgratis.es/sara-de-la-rica/la-brecha-salarial-de-genero-en-espana-algunas-aclaraciones>. Consultado el 15 de mayo 2020.

Grup tècnic de bretxa salarial de la Comissió d'Igualtat i del Temps de Treball del Consell de Relacions Laborals de Catalunya (CRL). 2019. Guia per l'aplicació de la igualtat retributiva entre homes i dones. [Document en línia]. Disponible al web: [https://treball.gencat.cat/web/.content/actualitat/butlletins/rscat/Num\\_32/Guia-aplicacio-retributiva-entre-homes-i-dones.pdf](https://treball.gencat.cat/web/.content/actualitat/butlletins/rscat/Num_32/Guia-aplicacio-retributiva-entre-homes-i-dones.pdf). Consultat el 15 de maig de 2020.

Instituto Nacional de Estadística (INE). 2017. Encuesta de Estructura Salarial: Metodología. [Documento en línea]. Disponible en: [https://www.ine.es/metodologia/t22/meto\\_ees14.pdf](https://www.ine.es/metodologia/t22/meto_ees14.pdf). Consultado el 20 de febrero de 2020.

Organización Internacional del Trabajo (OIT). 2019. Informe Mundial sobre Salarios 2018/19: ¿Qué hay detrás de la brecha salarial de género? [Documento en línea]. Disponible en: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_712957.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_712957.pdf). Consultado el 15 de mayo de 2020.

Comisión de Igualdad y Diversidad de la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE). 2019. Análisis de la brecha salarial de género en España. [Documento en línea]. Disponible en: [https://contenidos.ceoe.es/CEOE/var/pool/pdf/publications\\_docs-file-597-analisis-de-la-brecha-salarial-de-genero-en-espanav2.pdf](https://contenidos.ceoe.es/CEOE/var/pool/pdf/publications_docs-file-597-analisis-de-la-brecha-salarial-de-genero-en-espanav2.pdf). Consultado el 20 de mayo de 2020.

Sánchez, N., Trinidad, A., Recio, C., & Torns, T. 2016. La Brecha salarial y las desigualdades de género en el mercado de trabajo español. XII Congreso Español de Sociología "Grandes transformaciones sociales, nuevos desafíos para la sociología", 30 de junio, 1 y 2 de julio de 2016, Gijón, Asturias. Disponible al Web: <https://ddd.uab.cat/record/163730>.

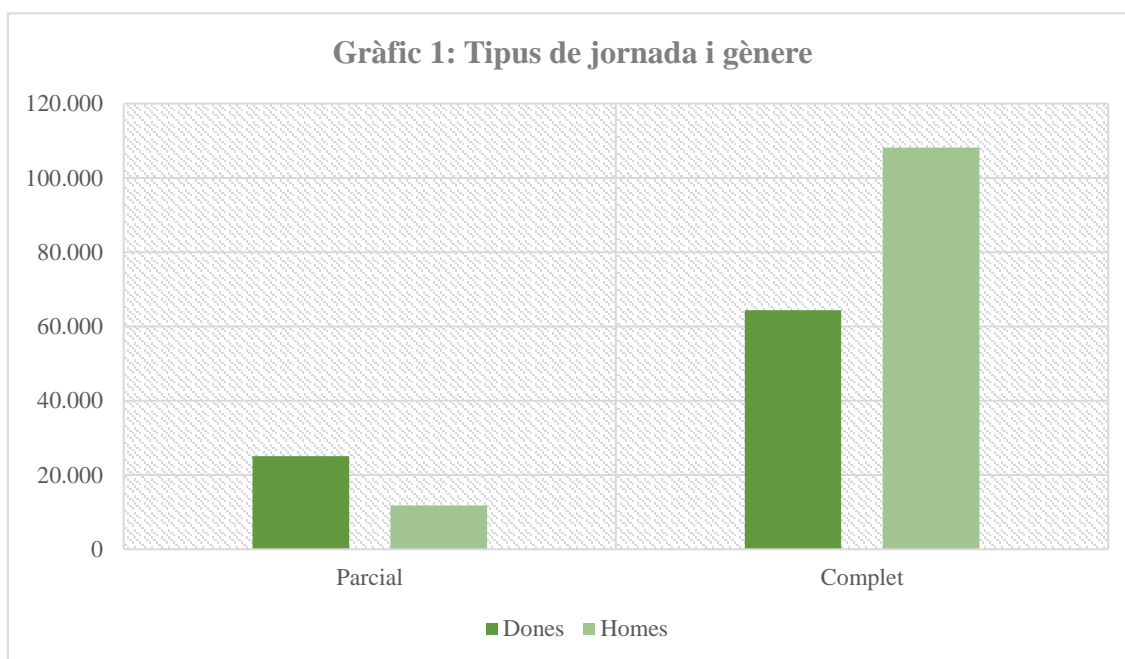
## ANNEX

**Taula 5: Transformació del nivell educatiu assolit**

Nivells d'estudis	Anys d'educació acumulada
Menys que primària	6 anys
Educació primària	9 anys
Educació secundària (I)	12 anys
Educació secundària (II)	15 anys
Formació professional de grau superior i similars	19 anys
Diplomats universitaris i equivalents	19 anys
Llicenciats, doctors universitaris i similars	22 anys

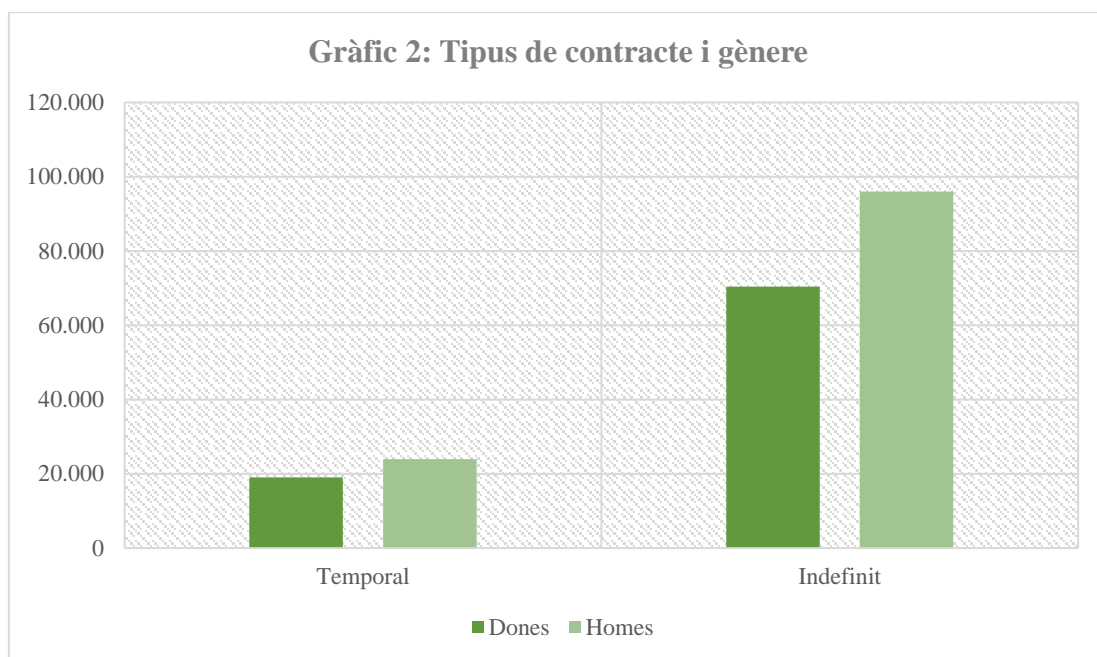
Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de l'INE

**Gràfic 1: Tipus de jornada i gènere**



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de l'INE

## Gràfic 2: Tipus de contracte i gènere



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de l'INE